

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

TRABAJADORA
DESPEDIDA POR
PEDIR REDUCCION
DE JORNADA

EL
DELITO
DE SER
MADRE

AZAROA 1995 NOVIEMBRE N.º 37 ZENB.

ENTREVISTA

"MILITANTES DE LA PAZ"

GAIK

"ABERASTASUNAREN BANAKETA"

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE EN TORNO AL
REPARTO DE LA RIQUEZA
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 SALUD LABORAL
- 9 BERRIAK
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 MUJER Y MERCADO
LABORAL
- 14/15 REPORTAJE SOBRE LA ITF
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 INTERNACIONAL
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 GURE JENDEA: "MILITANTES
DE LA PAZ"
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES/IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta,
Valentín Bengoa, Mikel Noval, Jose
Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

DEBATE TRUCADO



No está mal que discutan el reparto del empleo... mientras no se metan en el reparto de la riqueza", corrientan dos capitalistas en uno de los chistes de Jesse en las páginas de este Landeia. Chiste que bien puede valer por un editorial.

La necesidad de ahondar en el debate sobre una distribución más racional y justa del tiempo de trabajo es evidente; lo exige la terrible incidencia del paro. Pero no se puede aislar ese debate, acotando su contenido y sus protagonistas a los trabajadores con empleo y sin empleo, y eludir el planteamiento de los problemas de fondo; problemas que conciernen a toda la sociedad, incluidos empresarios y administraciones, y que

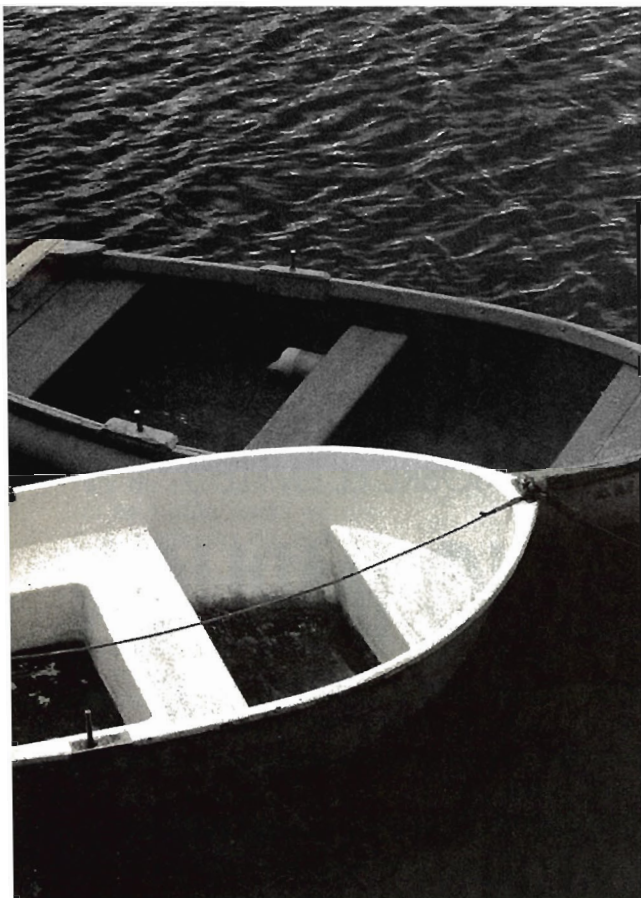
ponen en cuestión el propio modelo económico.

En estos tiempos de "pensamiento único", en los que el modelo económico neoliberal alcanza el rango de axioma, de verdad incuestionable, no está de más que lo examinemos a la luz del viejo principio de que "por sus frutos lo conoceréis". Y los frutos de un sistema que sacraliza el crecimiento y penaliza el reparto están bien a la vista: aumento del paro y aumento de las desigualdades sociales.

Los sindicatos no sólo estamos dispuestos a hablar del reparto del tiempo de trabajo, sino que lo reivindicamos. Y lo vamos a reivindicar cada vez con mayor fuerza y con mayor compromiso de lucha: la reducción de jornada, el control de las horas extraordinarias y su sustitución por descanso compensatorio, los compromisos de nuevas contrataciones, poner coto a los abusos que al socaire de los contratos precarios están proliferando, etc.

No se engañen por tanto patronal y gobierno pensando que van a salir de rositas de este debate que exige el replanteamiento del reparto del tiempo de trabajo, pero también, simultáneamente, el replanteamiento del reparto de la riqueza en el conjunto de la sociedad.

ELKARRIZKETAREN BIDETIK



Nazio proiektuak ezin du aurrera egin gatazkan, egoskorkerian, etsipenean

edo jarrera eszeptikoetan geratzen bagara. Aitzitik, horrek lehengora itzultzeko arriskua areagotzen du. Argi izan behar dugu alternatiba badagoela eta oinarritzko adostasun maila batetara iristea premiazkoa eta posible dela. Horretarako bidea elkarrizketa da.

Aukera hau geure eginez gero gogor egin beharko dugu lan; lehen oztopoa gu geu izango gara: gure hausnarketa, autokritika eta malgutasun gaitasunari aurre egin beharko diogu, eta arrisku bat baino gehiago onartzeko prest egon.

Buruetako blokeoa hautsi eta konturatuko gara beste aukerarik ez daukagula, elkarrizketaren bidetik behar adina aldiz abiatu behar dugula: distentsiorako eta bakerako elkarrizketa, eta kontsentsua, berau gabe nazio proiektua ez baita bideragarria.

Prozesu hau hasia da, besterik ez bada hipotesirik zentzuzkoena dela ikusten ari baita. Zailagoa dateke norbera egoera berrian kokatzea, elkarrekiko mesfidantza eta besteari arrazoï oro ukatzen dion aurreiritziak alde batetara utzita.

Etorkizuna dago jokoan; prozesuari beharrezko sarkontasuna eman behar zaio, gure herriaren itxaropena eta ahalegina piz dezan ekintza sozial eta politiko benetan erakargarria izan behar baitu.

'Euskal arazoa' delakoaren erroa politikoa denez, elkarrizketa eta kontsentsuaren bila joatea lehenik abertzaleon zeregina da, besterik ez bada egoera 'argitu' eta indar korrelazioa berrantolatzearen. Lehenetasun hau ez da frentismo baztertzailatzat juzkatu behar, edozein demokratak har baitezake parte Euskadi baketzeko prozesuan. Ahalegin oro ontzat eman behar da, inongo jarrera sektariorik gabe.

Elkarrizketa eta kontsentsuak diagnostiko bat eta borondate onean oinarritutako konpromezua eskatzen ditu. Maila desberdinetan bana daiteke, isilpeko eta sekretuetatik azalpen orokorragoa eskatzen dutenetara, euskal hiritar guztiek parte hartu, bat egin eta are bultzata dezaaten, inor eta ezer gainditu ezineko oztopo bihur ez dadin.

Ba dira hilabete batzuk ekonomiak onera egin duela, %3ra hurbiltzen diren hazkunde tasekin —orain arte enplegua sortzeko nahikoa omen zen—, baina langabezi maila izugarria jasaten dugu, Batasun Europarreko batazbestekoaren bikoitza. Langabezia ez da jadanik uneko egoeraren ondorioa, egiturazko fenomeno bihurtu baita. Juan Miguel Mendoza, ELAko industri politikarako arduradunak, egoera azaltzen digu ondoko elkarrizketan: “Hau hazkunde hutsezko logika kapitalistaren emaitza da. Produktibitatea horrenbeste hazi da, herri aberatsetako ekonomiak kontsumi genezakeena baino gehiago ekoizten duela”. Gizarteak gazte belaunaldi osoak lanik gabe egotea onar ez dezakeenez, “lanaren banaketari buruzko eztabaida birplanteatu beharra dago”. Banaketak, lanordu murrizketaren bidez eginez gero, lanpostuak sor ditzake, berau “irtenbide unibertsala ez bada ere”, dio Mendozak.



JUAN MIGUEL MENDOZA, RESPONSABLE DE POLÍTICA INDUSTRIAL, APUNTA ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO AL DEBATE SOBRE EL EMPLEO

“EL REPARTO DE TRABAJO IMPLICA REDISTRIBUCION DE RIQUEZA”

—Hemos atravesado una crisis muy grave, que ha destruido mucho empleo.

—Este modelo de crecimiento capitalista genera una serie de contradicciones: la productividad en el mundo aumenta por encima de lo que crece el consumo —hablamos de países desarrollados, porque gran parte del Tercer Mundo no puede acceder ni siquiera a bienes de consumo básicos—, y ello provoca un desempleo estructural de graves consecuencias: desempleo y exclusión de los jóvenes; hay generaciones enteras que no pueden emprender un proyecto de vida. Asistimos a casos extremos de explotación, jornadas abusivas, subempleo... Hay ejemplos de esto incluso en entidades con gran solera o que se precian de ser adalides del empleo en Euskadi.

Cuando se habla de responsabilidades en esta materia, gobiernos y empresarios suelen decir que la culpa es de los salarios o de la rigidez

del mercado laboral. Ese discurso interesado insinúa —e incluso afirma sin pudor— que la culpa del desempleo la tienen los trabajadores empleados, lo que es totalmente falso.



Juan Miguel Mendoza

—El paro ¿es una opción política?

—Efectivamente, es una opción del capital, que así mantiene un ejército de reserva, lo que permite reducir las condiciones laborales y de protección social del conjunto de los trabajadores para que se encuentren más desprotegidos, a merced del capital en las condiciones que se le impongan. Esto permite una acumulación de beneficios extraordinaria.

SOLIDARIDAD ENTRE TODOS

—¿Quién debe sacrificarse para solucionar el desempleo?

—Cuando algunos apelan a la solidaridad, llaman a una solidaridad entre ‘pobres’, de las personas que sólo tienen su trabajo. Sin embargo, es imprescindible que toda la sociedad sea solidaria, tanto asalariados como empresarios. Esto se logra por la vía impositiva, de reparto de la riqueza.

Este objetivo implica un cambio de la relación de fuerzas en la sociedad y

"SOLDATEN MURRIZKETAK ETA KONTRATAZIO MALGUTASUNAK EZ DUTE ENPLEGURIK SORTU"

nuevas políticas económica, industrial y fiscal: El empleo debe centrar gran parte de la acción de gobierno. Una sociedad no puede considerarse democrática si no camina hacia el pleno empleo.

SALARIOS Y CONTRATACION

—¿Cuál ha sido la evolución de los salarios en los últimos años?

—Han crecido muy moderadamente durante esta última década. En la distribución del PIB en el Estado español entre 1982 y 1994, la participación de los salarios y rentas salariales ha disminuido cuatro puntos, hasta el 49%. A raíz de esta pérdida, que no se había dado en ningún momento de la historia reciente, los excedentes empresariales y otras rentas aumentan su participación en el PIB. A pesar de ello no se han generado puestos de trabajo. Además, hay bastantes menos empleos en términos globales que en 1976, y el mismo número que en 1981. No es verdad que las reducciones salariales generen empleo.

—¿Hasta qué punto se puede hablar de 'rigidez' del mercado de trabajo?

—La flexibilidad ha crecido de manera enorme: el 32% de todos los contratos existentes hoy son puestos de trabajo en precario. Entre los jóvenes menores de 25 años, el porcentaje con contrato eventual se dispara al 86%. Tampoco esta tremenda precariedad ha generado empleo.

REPARTO DEL TRABAJO

—¿Qué es el reparto del tiempo de trabajo? ¿Qué consecuencias implica?

—El concepto global de reparto de trabajo se basa

"BANAKETA BIRPLANTEATU BEHAR DA, POBREZIA EZ BAINA ABERASTASUNA BANATU BEHAR DELAKO"

en la reducción de jornada laboral para que trabaje más gente. El reparto de trabajo no es la solución definitiva al problema del paro, aunque la importante reducción de la jornada laboral registrada en estos quince años ha tenido un efecto redistribuidor muy positivo; si no, habríamos conocido una caída del empleo de mayor envergadura.

De todas maneras, las reducciones parciales de jornada se compensan mediante el aumento de la productividad. Por eso, la creación de empleo exige una reducción de cierta entidad.

El problema estriba en que los planteamientos teóricos no se cumplen en la realidad, porque es difícil sustituir la reducción de jornada en las empresas pequeñas, implica dificultades en determinadas categorías, etc. Pero en es-

tos momentos una cuestión previa para el reparto de trabajo son las horas extras.

—¿Qué pasa con esas horas?

—Provocan un grave problema, no sólo aquí, sino en toda Europa, porque están contrarrestando las reducciones de jornada obtenidas en la negociación colectiva. Y los culpables de esta grave situación son los empresarios, que se aprovechan de la falta de control por parte de las administraciones; esto demuestra la nula voluntad de éstas para abordar el problema del empleo.

En este modelo de sociedad capitalista, las administraciones no adoptan el papel de controladores de la situación ni el de redistribuidores de riqueza.

—¿Quién paga la reducción de jornada?

"LAN JORNADAREN MURRIZKETARI EKIN AURRETIK ORDU EXTREN GAIA KONPONDU BEHAR DA DA"

—El recorte del tiempo de trabajo implica una necesidad de financiación, que según las patronales y la administración se basaría en la reducción salarial, algo inadmisibles para nosotros. Pueden emplearse para ello los excedentes empresariales, pero también los recursos procedentes de una nueva política fiscal, que haga factible la existencia de primas para llevar a cabo cambios de esta naturaleza.

CAPACIDAD POLITICA

—¿Se puede plantear el debate sobre el reparto de trabajo sin tener capacidad política?

—Es posible adoptar determinadas medidas contando con los instrumentos de que disponen actualmente las administraciones vascas. Sin embargo, ELA ha puesto de manifiesto las limitaciones que existen para llevar adelante este planteamiento; para que en Euskadi se pudiese realizar esto en profundidad es necesario disponer de la capacidad legislativa en materia laboral y contar con medios como el INSS o el INEM.

—Por otra parte, ¿es posible plantear acciones de este tipo sólo en Euskadi, o deben adoptarse a nivel europeo?

—Una solución a nivel internacional facilitaría las medidas de reparto de trabajo, pero tampoco resulta imprescindible, ya que hay países donde se está trabajando muy por debajo de las 40 horas semanales: 35 horas en Alemania, y 36 en Bélgica, por ejemplo.

G. Zeberio





IKEGAF

HUELGA EN PETRONOR POR EL CONVENIO

El comité de empresa de Petronor ha convocado una nueva huelga en protesta por la decisión de la empresa de modificar de forma unilateral el convenio colectivo vigente, así como contra los planes de reducción de plantilla elaborados por la dirección de la refinería. En opinión del comité, la dirección de Petronor "saltándose el convenio colectivo, así como a la representación de los trabajadores, está llevando a la empresa a una situación de irreparables consecuencias".

CONSTRUCCION

FIRMADO EL CONVENIO DE VIDRIO PLANO DE BIZKAIA

ELA y la patronal del sector ha suscrito el convenio de vidrio plano de Bizkaia para 1995 y 1996. El acuerdo recoge un incremento salarial del 5,5% para este año y del IPC pasado más un 0,75% para el próximo año. La reducción de jornada será de dos horas en cada año de vigencia del convenio, mientras que la variación del periodo de vacaciones se indemnizará con 15.000 pesetas.

TRANSPORTE

DESCONVOCADA LA HUELGA EN EL METRO

Los trabajadores de Eusko Trenbideak transferidos a la sociedad Bilbao Metropolitano acordaron desconvocar la huelga prevista para el día de la inauguración del metro al haber logrado los representantes de los sindicatos, ELA, LAB, UGT y CCOO un acuerdo con la dirección de la empresa. Los trabajadores transferidos exigen a los responsables del Metro el cumpli-

miento del acuerdo, recogido en un decreto del Gobierno vasco, en el que se establece que la subrogación se haría en las mismas condiciones laborales y salariales que disfrutaban en la empresa de origen.

SERVICIOS PUBLICOS

ELA PROPONE UN CONVENIO PARA UN AÑO EN LA ADMON. NAVARRA

Todos los sindicatos, a excepción de UGT, han presentado una plataforma conjunta en la mesa negociadora del convenio de la Administración de Navarra.

El texto plantea un aumento salarial del 3,5%, con cláusula de revisión basada en el IPC de Navarra, actualización de dietas y kilometraje y recuperación de la partida de beneficios sociales. En relación a la jornada laboral, proponen 1.600 horas y la prolongación de jornada en media hora, de lunes a viernes, en sustitución de los sábados.

FETA-ETEF

CONSTITUIDA LA MESA DE LIMPIEZAS DE BIZKAIA

Con seis meses de retraso, se constituyó el pasado mes de octubre la mesa negociadora del convenio provincial de limpieza de edificios y locales de Bizkaia. A la reunión de constitución de la mesa negociadora acudieron representantes de las empresas más importantes del sector y miembros de los sindicatos ELA, UGT, Cuis y CCOO.

El retraso en la constitución de la mesa es, en opinión de ELA, un claro in-



dicador de la negativa actitud de la patronal, que ha tratado de impedir el inicio de las negociaciones y dificultar el acuerdo, como sucedió en las negociaciones del convenio de 1993 y que motivó una huelga de 45 días.

La plataforma presentada a la patronal por los sindicatos recoge para 1995 un incremento salarial equivalente al IPC de 1994 más dos puntos, limitaciones para la contratación por medio de las empresas de trabajo temporal (ETTs) y la imposibilidad de realizar contratos de menos de 12 horas sin seguridad social, entre otros temas.

LIMITES A LAS ETTs EN GIPUZKOA

El pasado 5 de octubre se firmaba un acuerdo con la empresa Sutegi para regular la utilización de las empresas de trabajo temporal (ETTs) en la limpieza del Hospital de Gipuzkoa, en Donostia.

El acuerdo se centra en dos aspectos: recurso a las ETTs "única y exclusivamente" para cubrir sustituciones de vacaciones o para los casos circunstanciales de incapacidad temporal, licencias, etc., y aplicación, a los contratados por dichas empresas, de las condiciones del convenio provincial de limpieza en sustituciones de vacaciones, y el pacto de empresa —mejor que el convenio provincial— en el resto de los casos.

Aunque no se ha logrado plenamente que las condiciones sean las mismas que para el resto del personal, el acuerdo se ha suscrito porque supone un tremendo paso en la limitación de las ETTs en Sutegi y, además, marca la pauta a seguir frente a las empresas de trabajo temporal.

J. A. Korta



NEGOZIAKETA KOLEKTIBOIA



Ikastoletan, negoziazorik ez

JESUS MARI LARRAMENDI, IRAKASKUNTZA FEDERAKUNDEKO IDAZKARI NAGUSIA

Ikastoletako hainbat jereute-kooperatibista-batzordekide-zuzendarik ikastolak bide pribatuan geratzearen abantailak eta bermeak direla eta esandakoez oraindik akordatzen bagara ere: “diru gehiago jarri behar bada, jarriko dugu”, “langileok lasai egon zaitezke zuen etorkizunaz”... egia esateko gauzak ez doaz ildo horretatik.

Aipatutakoa azaltzeko, hor daude despido gogorraren bidez konpondutako pertsonalgoaren eszedenteak, gobernuak Konbenioaren artikulatuaren aurka egindako erasoari aurre ez egitea, ordainketa delegatua dagokion langilegoarentzat gobernuak aurreratutako dirutza (% 3,5) ikastolak berak absorbitzea, kontzertuetako moduloei dagokien dirutzan gorakada bat eman bada ere horrek ez du inolako eraginik eduki langileen soldaten gaurkotzerako orduan...

Hau gutxi balitz, zer esan lan-hitzarmenari buruz? Sektorean gehiengoa duen

'Partaide' patronala, Konfederazioak bere babeserako erabiltzen duen erakundea, aurtengo lan-hitzarmena eztabaizatzeko mahai negoziatzailea osatzera ukatzen ari da behin eta berriro.

Negoziarioari uko eginez, Patronala oinarrizko eskubide demokratiko den negoziatio kolektiboa ukatzen ari da era berean. Eskubide hau errespetatzeko bada lan baldintzak, dudarik ez, hitzarmendu egin behar dira eta ez inposatu.

Gauzak hain kaskar egonik, ELA (ikastoletako bigarren indar sindikala) hainbat ekimen sindikal bultzatzen ari gara, ekintzok bi helburu dituztelarik: bata, gehiengoa duen LAB sindikatua ere ikastoletako langileon lan eskubideen defentsan murgiltzea, eta bestea, Patronala negoziatio mahaiean esertzera derrigortzea, ahalik arinen sare pribatuan geratzearen aukera egin zuten ikastolen Patronalak bere langileontzako Konbenioaren negoziatio ireki dezan.

EL COMENTARIO DEL MES

LABUR

✓ Un gran volumen del absentismo registrado en el sector de servicios viene englobado en lo que se denomina 'baja por enfermedad', que frívolamente cubre las carencias del registro de una enfermedad profesional motivada en gran medida por sobrecargas psíquicas, por defectos en la organización del trabajo, etc. Es de suma importancia que, ante el volumen (aproximadamente un 60% del absentismo) de dichas bajas, se pongan en marcha mecanismos propios o concertados a fin de atajar estos 'accidentes', en cierta forma disimulados como 'enfermedad común'.

✓ Joan den urrian osatu zen ofizialki Bilbon Europako Lan Segurtasun eta Osasun Agentzia. Beronen egoitza Bizkaiko hiriburuan dago, eta bere zeregina Batasun Europarreko estatuetan segurtasunari buruz sortzen den informazio teknikoa bildu eta hedatzea izango da. Jarduera berezia enpresa txiki eta ertainetako arazoetara zuzendu nahi du erakunde berri honek, segurtasun eta osasun arloan informazio eta esperientziei buruzko lankidetzeta eta elkartrukea sustatuaz.

✓ La accidentabilidad registrada en el periodo enero-agosto del presente año en Euskal Herria nos muestra un balance de 66.249 accidentados, correspondiendo 52.891 a la CAPV y 13.358, a la Comunidad Foral de Navarra. Los accidentes graves y mortales ascendieron a 621, y los leves, a 30.146.



Por ello, por el mero hecho de intervenir y vivir con unas condiciones ambientales dignas, hemos de informarnos y crearnos un estado de opinión que pueda dar respuesta a los desajustes que se produzcan o que se estén produciendo en nuestros centros de trabajo (por ejemplo, vertidos contaminantes a los ríos o subsuelos, emanaciones contaminantes al exterior, etc.).

PRIORIDAD EUROPEA

La protección del medio ambiente está registrada como la segunda actividad en importancia entre las que debe atacar la Unión Europea (UE), detrás del desempleo. Como consecuencia de dicha prioridad, y dado el volumen del mercado interior de la UE, es notable el incremento de solicitudes de medidas

correctoras que se deben aplicar, dejando entrever actualmente desafíos medioambientales en el seno de la Comisión Europea, siendo necesaria una urgente flexibilidad de aplicación correctora, bien sea a escala europea, nacional o regional.

Actualmente estamos en puertas de dar por finalizada una fase de ámbito comunitario, iniciada en 1992, en la que se ha intentado un mayor acercamiento y compromiso con las partes implicadas. La siguiente fase, 1996-2000, afronta el logro de una cultura y participación general en los temas medioambientales, dando gran importancia a la difusión entre los trabajadores de los temas relacionados con los sistemas de trabajo, efectos contaminantes y repercusiones en y fuera del lugar de trabajo, dentro de lo que los expertos llaman 'desarrollo sostenible', y cuyas principales características son: el mantenimiento de la calidad de vida y el acceso a los recursos naturales, la protección del medio ambiente y el establecimiento de un compromiso entre la satisfacción de las necesidades actuales y el mantenimiento de la capacidad de las futuras generaciones para que puedan dar respuesta a sus necesidades.

HACIA UNA CULTURA DEL MEDIO AMBIENTE

Alguna vez nos hemos preguntado cómo y de qué forma podríamos colaborar para conseguir un entorno más saludable a nuestra forma de vivir fuera del ámbito laboral, es decir, conseguir que los problemas se queden en el centro de trabajo y que ninguna circunstancia contaminante impida disfrutar de un medio ambiente limpio?.

En muchos casos, los temas de medio ambiente se 'dejan' para aquellas personas que viven de ello o bien para los movimientos ecologistas, si bien es un tema que nos llega a chorros, lo sentimos en nuestro entorno laboral, lo notamos al salir de él e incluso convivimos con él si pernoctamos en una área urbana cercana a la fábrica o centro de trabajo. Depende de si hablamos de un medio ambiente controlado, por tanto sano, o de un medio ambiente agresivo para nuestra salud.

Rubén Díaz



❖ Berriak ❖ Berriak ❖ Berriak ❖



Los trabajadores de la OTP han realizado diversas movilizaciones en protesta por su situación.

■ TERCER JUZGADO DE LO SOCIAL EN ALAVA

Tras reiteradas denuncias y peticiones para su puesta en marcha, ELA ha acogido con satisfacción el anuncio de que Alava contará al fin con un tercer Juzgado de lo Social, que se pondrá en funcionamiento a final de diciembre, según fuentes de la Administración vasca. Edu Markinez, responsable del sindicato en Alava, valoró positivamente este tercer tribunal, y pidió agilidad en su puesta en marcha.

El retraso de la actividad judicial había alcanzado niveles exagerados en Alava: En septiembre había 1.298 casos pendientes en los cajones de los dos juzgados de Vitoria, con los perjuicios que esa situación acarrea a cientos de trabajadores, a la espera de que sus reclamaciones y litigios se resolvieran.

ELA había denunciado repetidamente el espectacular aumento del número de expedientes irresueltos: Si en 1989 fueron 387, tres años más tarde ya eran 1.091 los casos en espera de resolución judicial, y el pasado septiembre alcanzaron la citada cifra de 1.298 expedientes.

■ EMAKUME ETA GAZTE ARDURADUN BERRIAK

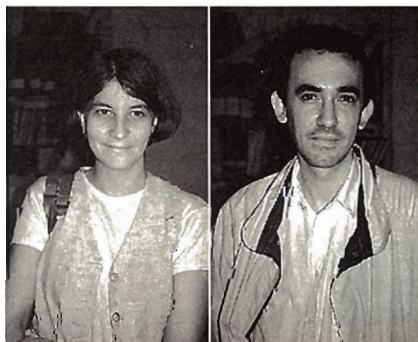
Izaskun Garikano izango da aurrerantzean aukera berdintasunerako alorraren arduraduna, Cristina Arenalek ETEFeen arduraria hartu dituenaz. Izaskun Garikano 26 urteko donostiarrak kaze-

taritza ikasi zuen Euskal Herriko Unibertsitatean, eta lan honi ekin aurretik Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatu zuen Lanbide Heziketa iraunkor egitearen jarraipena egin zuen ELArentzat.

Bestalde, Xabi Antza izango dugu gazteen arduraduna. ELAra iritsi aurretik, 29 urteko donostiar honek Diario Vasco egunkarian lan egin zuen bost urtez eta ondoren Donostiako Elizbarrutiko gazte Idazkaritzan jardun zen.

■ POSIBLE SOLUCION AL PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES DE LA OTP

Los trabajadores del puerto de Ondárroa, que llevan un año sin cobrar sus salarios porque la administración vasca se niega a asumirlos como empleados, han tenido que llevar a cabo diversas movilizaciones para conseguir que el departamento de Transportes del Gobierno Vasco se sentara a



Izaskun Garikano y Xabier Anza, nuevos responsables del Area de Igualdad de Oportunidades y de Jóvenes, respectivamente

negociar su situación.

La dirección de Puertos ha reconocido que "la situación es insostenible" y se ha comprometido a solicitar de Presidencia la retirada del recurso contra la sentencia que reconocía a los trabajadores de Ondárroa como empleados del Gobierno Vasco.

El puerto de Ondárroa fue transferido por el Estado a la CAPV. Los 16 trabajadores de la Organización de Trabajadores Portuarios (OTP), que hasta entonces efectuaban los trabajos de estiba y desestiba, pasaron a depender directamente de la Dirección de Puertos —el Gobierno Vasco no quiso crear una sociedad de estiba—. Transportes asumía de hecho la existencia de una relación laboral, pero a lo largo de todo este año ni les ha dado trabajo, ni les ha pagado salarios a los estibadores. Estos están a la espera de hechos por parte del Gobierno Vasco, "que está sumido en una profunda contradicción entre departamentos", y solicitan la aplicación del decreto 2/86, que establece la existencia de vínculo laboral entre los trabajadores de la antigua OTP y la Administración vasca.

■ EUROPAKO LAN SEGURTASUN AGENTZIAREN ERAKETA

Willy Buschak, Europako Sindikatu Konfederakundeko (ESK) arduraduna lan-segurtasun arloan, baikor agertu zen joan den urriak 25ean Bilbon Lan Osasun eta Segurtasun Agentziaren eratze saioa zela-eta: "Bi urtetako hutsunearen ostean Batasun Europarrean (BE) gai honi buruz zerbait onerako mugitu da". Izan ere, lan-segurtasunaren inguruan BEko estatuetan eta erakunde europarretan sortzen den informazio eta arategi oro bildu eta zabalduko du Bizkaiko hiriburuan kokatuko den Agentzia honek.

"1992 Europako Lan Osasunaren Urtea izan zen, baina harez gero gobernuak zein Batzorde Europarra lokartuta zeuden", esan du Buschakek. Bestela, "zarata, gai kimiko eta biologikoei buruzko direktibak geldiarazteko besterik ez dira mugitu eztabaidak", azaldu zuen ESKko arduradunak.

La Diputación Foral de Bizkaia ha elaborado un proyecto de reforma del Impuesto sobre Sociedades, proyecto que parece contar con el apoyo de las diputaciones de Gipuzkoa y Alava.

LA DIPUTACION DE BIZKAIA, APOYADA POR LAS DE GIPUZKOA Y ALAVA, HA PROPUESTO LA REFORMA DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

MENOS IMPUESTOS PARA LOS EMPRESARIOS

En el punto de partida se realiza un planteamiento de modificación del sistema fiscal en tres direcciones:

–Trasladar parte de la imposición directa a la indirecta (es decir, reducir el IRPF y el Impuesto sobre Sociedades y subir el IVA).

–Reducir el tipo marginal del IRPF (esto es, que quienes más ganan paguen menos de lo que pagan ahora).

–Rebaja del Impuesto sobre Sociedades, que es lo que se plantea en la reforma comentada más adelante.

Este planteamiento no es asumible ni aceptable, por diversas razones:

1. Se tocan aspectos –como la tarifa del IRPF y el IVA– que son competencia del Gobierno Central, por lo que la única medida de las propuestas que, en la práctica, se puede aprobar en la CAPV es la reducción del Impuesto sobre Sociedades.

2. Las modificaciones, en el caso de que se pudiesen introducir en su conjunto, supondrían un claro retroceso en la progresividad del sistema fiscal, beneficiando a las rentas más altas y perjudicando a las más bajas. Estas últimas se verían beneficiadas aparentemente de una reducción del IRPF, pero el aumento del IVA les



La Diputación vizcaína ha decidido bajar el impuesto de sociedades, a pesar de ser uno de los más bajos de la OCDE.

supondría una presión fiscal global similar o incluso superior a la que en la actualidad soportan. Sin embargo, las rentas más altas, que no dedican al consumo todos sus ingresos, pagarían menos impuestos en su conjunto.

PLANTEAMIENTO RECHAZABLE

Junto a este planteamiento de partida, ya de por sí rechazable, llama la atención el hecho de que la Diputación de Bizkaia, al

igual que ocurre en el caso de Araba y de Gipuzkoa, no haya elaborado hasta la fecha ningún estudio o informe serio que analice con un mínimo de rigor cuál es la situación actual del Impuesto sobre Sociedades.

Así, no se sabe cuál es el grado de cumplimiento del impuesto, el fraude que se genera, la eficacia de la gestión del mismo, los efectos sobre la economía, etc. Tampoco se ha profundizado en el análisis de las consecuencias que desde todos

los puntos de vista han tenido las llamadas vacaciones fiscales (recaudatorias, inversiones que se han generado, efectos sobre el empleo).

Vista esta ausencia de datos de la que se parte, más parece que la reforma del Impuesto sobre Sociedades ha tenido como objetivo único el de reducir la presión fiscal de las rentas empresariales.

Esta reducción haría aún más injusto el reparto de la carga fiscal, ya que serían los trabajadores y trabajadoras quienes tengan que acabar pagando lo que otros no pagan.

**“AZKENEAN LANGILEOK
IZANGO GARA ENPRESARIEK
AITORTZEN EZ DUTENA ORDAINTZEN
DUGUNAK”**

Mikel Noval

LA SITUACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES EN RELACION A NUESTRO ENTORNO ECONÓMICO

En la CAPV el Impuesto sobre Sociedades es, en la práctica, un impuesto por el que se paga mucho menos que en los países de nuestro entorno económico, tanto en cuanto al volumen de recaudación como por el tipo impositivo que se aplica, que se encuentra muy por debajo de lo que es habitual en la Unión Europea y en la OCDE.

■ EL TIPO EFECTIVO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES EN BIZKAIA ES DEL 13%, MUY INFERIOR AL 35% TEORICO.

A pesar de que, en teoría, las empresas que actúan en la CAPV deberían ingresar en las haciendas un 35% de los beneficios que obtienen, los efectos de las diversas desgravaciones existentes en el Impuesto sobre Sociedades hacen que la cifra real se encuentre muy alejada de ese porcentaje. En concreto, en el caso de Bizkaia, el tipo efectivo de este impuesto se sitúa en el 13%. Esto significa que no se ingresan en Hacienda 35 de cada 100 pesetas de beneficios que se obtienen, sino tan sólo 13 (equivalente a lo que paga en el IRPF, sin deducciones, una persona que ingresa al año 1.500.000 pts).

■ LA PRESION FISCAL A TRAVÉS DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES EN LA CAPV ES MUY INFERIOR A LA DE LA UNION EUROPEA Y A LA DE LA OCDE.

En 1994 la recaudación por este impuesto en la CAPV fue de tan sólo un 1,3% del PIB. Si bien en dicho año una parte de la bajada experimentada pudo deberse a la crisis económica anterior, también es cierto que se han tenido que notar los cambios fiscales introducidos en los últimos años, que han reducido la tributación empresarial.



En todo caso, también en los años de fuertes beneficios empresariales se constata que en la CAPV se ha venido pagando menos impuestos sobre sociedades que lo que se ha pagado en la Unión Europea, y menos

también que lo que se ha pagado en la OCDE, como se refleja en el cuadro.

■ EL TIPO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES ACTUAL EN LA CAPV (35%) ES DE LOS MAS BAJOS DE LA OCDE.

Con escasas excepciones, el tipo actual del impuesto en la CAPV, que se sitúa en el 35%, es de los más bajos de toda la OCDE. Además, la tendencia no se puede decir que sea de manera uniforme a la baja, ya que si bien Francia, Reino Unido e Irlanda ha reducido sus tipos en este impuesto, ha habido otros países, como son Alemania, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Canadá y Japón, que lo han incrementado.

PRESION FISCAL EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES (% SOBRE PIB)

	1991	1992	1993	1994	MEDIA
CAPV	2,2	2,1	1,8	1,3	1,8
UE-12	3,1	3	2,8	-	3
OCDE	3	2,8	2,3	-	2,7

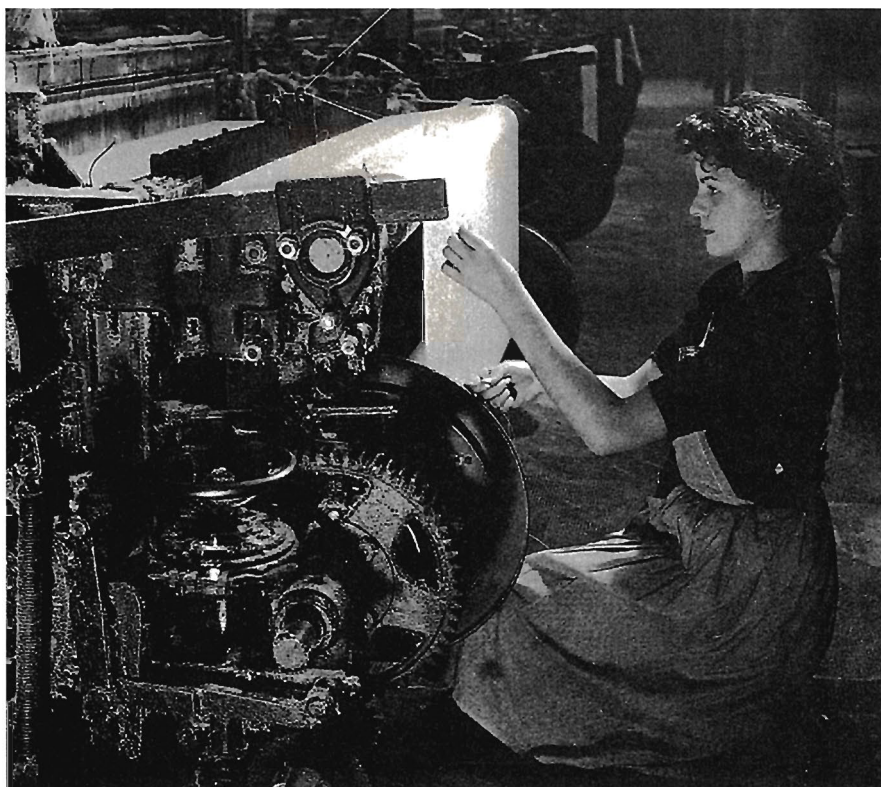
Fuentes: OCDE, EUSTAT, OCT.

TIPO DE GRAVAMEN MÁXIMO DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES

ESTADO	1991	JULIO 94	ENERO 95
ALEMANIA	57,5 / 45,6	56,2 / 44,3	58,9 / 46
BÉLGICA	39	40,17	40,17
FRANCIA	34 / 42	33,33	33,33
HOLANDA	35	35	35
IRLANDA	43	40	40
ITALIA	47,8 / 36	52,2	52,2
REINO UNIDO	34	33	33
PORTUGAL	39,6	39,6	39,6
EUSKADI	35	35	35
EE.UU.	38,3	40	40
CANADÁ	41,7	44,3	44,3
JAPÓN	50	51,6	51,6

Fuentes: CES, OCT.

Izaskun Garikano hasi berria da ELAko aukera berdintasun arloan lanean. "Nere lanaren xede nagusia arloa desagertzea izango da, dio Garikanok; "guztiek emakumeon helburuak gureganatzen dituztenean ez baita beharrezkoa izango". Beste helburu bat "emakume afiliatuak sindikatuan aktiboagoa izaten saiatzea izango da, eta ardura karguetan gehiago sartzea". Horretarako bere helburuak ekintza sindikal orokorrean sartuko ditu, arloa berezita gera ez dadin. Arduradun berriak lehen egin beharra emakumearen lan egoera hobetzeko sindikatuak prestatzen ari diren proposamenak prestatzea izango du.



LOS SINDICATOS DE LA CAPV PREPARAN UNA SERIE DE PROPUESTAS PARA MEJORAR LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER

MAS CUALIFICADAS, PEOR PAGADAS

La ley consagra la igualdad de derechos de la mujer y el hombre. Sin embargo, la mujer sigue ganando menos que el hombre, y éste copa los puestos de responsabilidad en todos los ámbitos sociales. ¿Cómo llegar a la igualdad laboral y social entre sexos?

Izaskun Garikano, nueva responsable del área de Igualdad de Oportunidades, se estrena en su nuevo trabajo con la preparación, por parte de los sindicatos, de una serie de propuestas para mejorar la situación laboral de la mujer. La iniciativa se basa en las siguientes conclusiones de dos informes encargados por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) de la CAPV:

✓ Las mujeres trabajan en menor proporción que el hombre fuera de casa. La *tasa de actividad* de las mujeres es del 40%, mientras que la de los hombres llega al 66%.

✓ La *tasa de paro femenino* casi dobla la de los hombres: 36% / 20%.

✓ La mujer también está en peor situación en cuanto a la *estabilidad la-*

boral. "Aunque hasta los 25 años, el nivel de estabilidad es similar, el hombre alcanza contratos indefinidos con mayor facilidad", dice Izaskun Garikano; "a esa edad se empiezan a tener hijos, lo que para muchas mujeres supone un importante obstáculo para llegar a una situación laboral estable, debido a la doble jornada (centro de trabajo / hogar)".

✓ Además, hay una gran diferencia en la contratación a *tiempo parcial*: "este tipo de empleo ha crecido mucho, pero sobre todo entre la población laboral femenina, que supone el 62% de estos contratos". La legislación y los convenios deben garantizar condiciones dignas para quienes trabajan a tiempo parcial y procurar que tengan protección social.

✓ *Nivel de estudios*: Marca una gran diferencia. Sólo el 27% de las mujeres presentes en el mercado laboral tienen estudios primarios, frente a un 62% de los hombres.

✓ A pesar de que las mujeres que trabajan fuera de casa están mejor cualificadas que los hombres, el *salario medio* que perciben es un 21,7% inferior.

✓ Existen determinados *sectores y trabajos 'femeninos'*, donde hay muchas más mujeres que hombres: enfermeras, empleadas de hogar, trabajadoras de la limpieza, empleadas de comercio, etc. Esto tiene que ver, por un lado, con las características de dichos trabajos, y por otro, indica Izaskun Garikano, "con la circunstancia de que las mujeres han entrado en el mercado laboral al producirse la terciarización de la economía".

**"GIZONEZKOEK
GEHIAGO**

**IRABAZTEN DUTE ETA
KONTRATU HOBEAK DITUZTE"**

PROPUESTAS

A partir de estas conclusiones, ELA y los demás sindicatos de la CAPV han preparado una serie de propuestas como objetivo para la igualdad laboral real entre

mujeres y hombres.

■ ACCESO AL EMPLEO

—Supresión de elementos discriminatorios en las ofertas de trabajo; redacción neutra y supresión de condiciones negativas para ningún sexo: “buscamos secretaria soltera”, “director de producción”.

—Los procesos de selección deben eliminar todo factor subjetivo; sólo se basarán en cualidades profesionales.

—Puesta en marcha de programas de acción positiva, para facilitar la entrada de mujeres. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha fallado en contra de este tipo de planes. Para la responsable del área de Igualdad, “esta sentencia supone un paso atrás. Aplicar el principio de igualdad absoluta en situaciones de igualdad real está bien, pero no cuando hay un gran desequilibrio, porque eso supone una injusticia”.

■ FORMACION Y CLASIFICACION

—Eliminación de la denominación específica de las categorías profesionales por sexos, que suele venir encubierta o porque la realidad de hecho es así. “Ya no encontramos categorías específicamente femeninas, pero aquellas en las que hay mayoría de mujeres suelen ser las inferiores (como cuando el 90% de los limpiadores son mujeres)”, afirma Gariño.

—Supresión de la discriminación salarial. Dado que la categoría determina la cuantía del salario, las mujeres suelen tener un sueldo más bajo. “La empresa debe retribuir del mismo modo trabajos del mismo valor, aunque la categoría sea inferior”.

—Promoción: Las trabajadoras deben tener las mismas posibilidades que los hombres. Los cursos de reciclaje deben llevarse a cabo dentro del horario laboral, para que las mujeres, “tengan posibilidad real de mejorar su situación profesional”.

Igualdad de posibilidades a la hora de los ascensos y entrada de la mujer en los puntos donde no esté.

■ SALUD LABORAL, MATERNIDAD

—Traslado automático de las mujeres embarazadas cuando un puesto de trabajo suponga peligro para el feto; prohibición de trabajos tóxicos, peligrosos o penosos durante el embarazo y la lactancia. Derecho a no trabajar de noche o a turnos.

—Permisos y excedencias: necesidad de potenciar la solicitud de permisos por parte de los hombres.

Introducción de la reducción de la jornada en una hora durante la lactancia.

G. Zeberio

POCO “ARTE” Y MUCHO “CEMENTO”

Aquí tenemos un ejemplo práctico de la difícil situación en que se encuentran muchas mujeres. Algunas, ni siquiera se atreven a tener hijos, por temor al despido, y quienes solicitan reducción de jornada, sufren las consecuencias. Es el caso de Yolanda García, periodista, despedida por haber solicitado la reducción de jornada. Además, es víctima de persecución sindical, porque se presentaba como cabeza de la lista electoral de ELA en la empresa.

Yolanda García trabajaba en Arte y Cemento, editorial de Bilbao que publica revistas especializadas, de venta por suscripción: Arte y Cemento, Horeco, Alforja y Equipack. La empresa pertenece al grupo multinacional holandés Reed Elsevier. Hace once meses tuvo una niña, y cuando se reincorporó al trabajo —entraba a las 8.30 de la mañana y salía a las 19.30 horas— vio que sólo podía ver a su hija dormida. “Por eso solicité la reducción de jornada por maternidad, de 8 a 5 horas. Me dijeron que no había ningún problema, que tenía todo el derecho del mundo”, nos cuenta. Empezó a trabajar con esta jornada el pasado 1 de septiembre.

Sin embargo, a las pocas semanas le avisaron “que no les interesaba un periodista con mi perfil trabajando a jornada reducida”, y “que no les gustaba cómo se estaba llevando el tema sindical” (*sic*). El problema es que esta no es razón para despedir a nadie; por eso, el 6 de octubre, el gerente le comunicó su despido “por incumplimiento de obligaciones”. Curiosamente, en los ocho años de trabajo en la editorial, Yolanda nunca había sido motivo de queja ni amonestación alguna.

Se da la circunstancia de que el mismo día del despido, ELA había presentado la candidatura para realizar elecciones sindicales en la empresa, encabezada por Yolanda... “Hace diez años algunos trabajadores también intentaron hacer elecciones, pero las amenazas y presiones de la dirección amedrentaron a los candidatos”, recuerda Yolanda; “el gerente advirtió ya entonces que nunca le volverían a hacer un intento de elecciones”.

DOBLE ABUSO DE PODER

“Ha sido un doble caso de abuso de poder: discriminación sexual y persecución sindical”, explica la periodista despedida. Militantes de ELA la han acompañado en las concentraciones de protesta realizadas ante la sede de la editorial.

Amaia Betelu, responsable de relaciones internacionales, ha llevado la protesta de ELA, mediante la Federación de Artes Gráficas y Papel de la FNV, hasta la central del grupo Reed Elsevier.

La empresa no parece tenerlas todas consigo, porque ni siquiera acudió al acto de conciliación a la que fue llamada por Trabajo el pasado 3 de noviembre.

No es éste el primer caso de abuso por parte de la dirección en temas sindicales y de la mujer: La empresa ha echado a otra compañera de Yolanda por presentar una demanda de acoso sexual, y otra trabajadora ha sido despedida por quedarse embarazada. Estas actuaciones obedecen por otra parte la línea paternalista y autoritaria de Arte y Cemento.

La periodista despedida nos cuenta que “ya durante el embarazo, estando de baja, tuve que negarme a trabajar en casa; me dijeron que no me lo perdonarían”. En Arte y Cemento han sido habituales las represalias contra las personas que se han negado a trabajar mientras estaban de baja, o contra las mujeres que han cumplido las 16 semanas de permiso por maternidad.

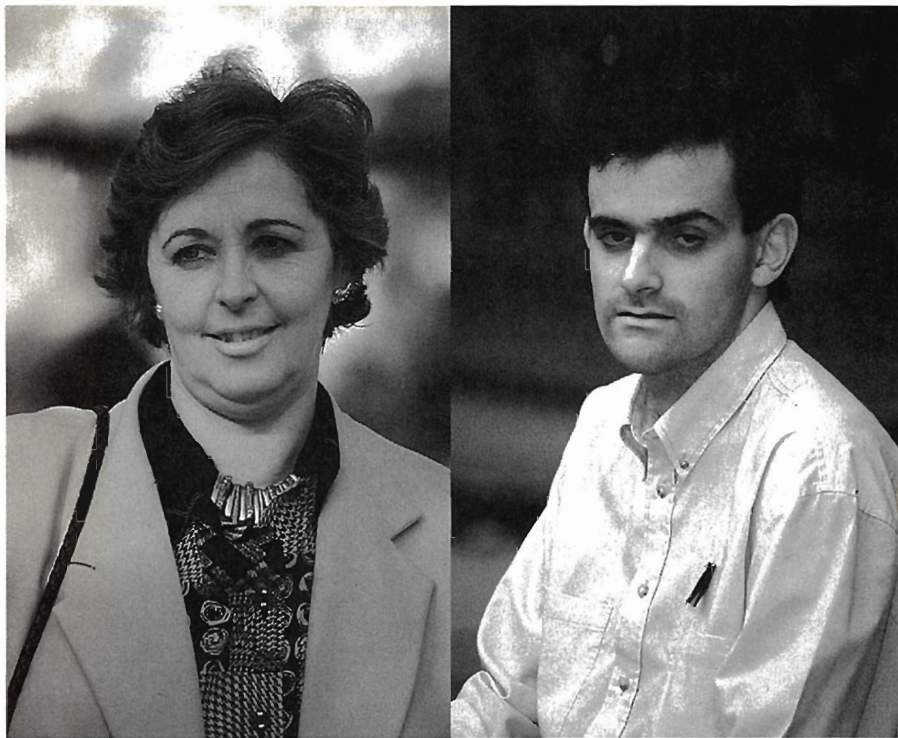
Ahora, dice Yolanda García, “con este despido pretenden escarmantar a las mujeres para que se piensen muy bien la posibilidad de quedar embarazadas”.

Y en cuanto a las elecciones sindicales... la dirección ha formado una candidatura ‘independiente’.



Yolanda García

Dentro de ELA hay muchas personas comprometidas en otras organizaciones sociales. Hoy nos acercamos a dos que participan en movimientos por la paz. Xabier Askasibar es profesor y lleva 8 años, prácticamente desde su creación, en la Coordinadora Gesto por la Paz de Euskalerrria. Nekane Eguzkitza, por su parte, trabaja en Osakidetza y también está en Elkarri casi desde sus inicios, hace unos 3 años. Por encima de diferencias de análisis y estrategias Nekane y Xabier coinciden en que la paz es posible y proponen un instrumento, el diálogo.



Nekane Eguzkitza y Xabier Askasibar, militantes de Elkarri y Gesto, respectivamente.

XABIER ASKASIBAR Y NEKANE EGUZKITZA, MIEMBROS DE GESTO Y ELKARRI, RESALTAN EL VALOR DEL DIALOGO COMO INSTRUMENTO PARA LOGRAR LA PAZ EN EUSKADI

MILITANTES DE LA PAZ

Para Nekane Eguzkitza y Xabier Askasibar la paz no es una utopía. Es algo que está al alcance de nuestra mano y por lo que merece la pena trabajar día a día. De ahí su compromiso con los movimientos sociales Elkarri y Gesto, respectivamente.

El diagnóstico que estos dos pacifistas hacen de la situación de violencia que vive Euskadi es bastante diferente. Mientras Xabier asegura que "no hay relación necesaria entre el conflicto político y el recurso a la violencia, por lo que hay que abordar el problema de la violencia al margen del problema político y el problema político al margen de la situación de violencia", Nekane entiende que un problema es producto del otro, aunque se muestra convencida de que la destrucción del contendiente no es la solución.

BUSCANDO SOLUCIONES

La salida que propone esta miembro de Elkarri a la situación de conflicto que vive Euskadi se divide en tres fa-

ses: una primera fase de diálogo entre todos los agentes implicados; una segunda fase, la del acuerdo, y una tercera fase, en la que ese acuerdo debería ser refrendado por la mayoría de la sociedad vasca. Para Elkarri, según explica Nekane, ese primer paso, el de empezar a hablar, es el fundamental. "Cuando hay un verdadero diálogo siempre se acaban llegando a acuerdos, aunque sean mínimos, y esos acuerdos, llevan a otros." "Para nosotros -añade- hay dos conceptos clave, que son los que pretende potenciar Elkarri: la mediación y el diálogo".

Por su parte, la coordinadora Gesto por la Paz, tal como explica Xabier Askasibar, entiende que ETA debe

cesar en su actividad porque "sencillamente, así lo demanda la inmensa mayoría de la sociedad vasca". "Sin embargo -continúa- no hay que esperar al final de la violencia para empezar a buscar soluciones a este país". Y esa búsqueda de soluciones debe hacerse de manera dialogada, sin aislar a nadie, "porque eso sólo sirve para enquistar aún más el problema".

EL VALOR DEL DIALOGO

Xabier y Nekane, Gesto y Elkarri, quizás no coincidan en el diagnóstico de la violencia en nuestro país, ni quizás tampoco en la estrategia concreta que debe conducir a la pacificación de nuestro pueblo, pero sí están de acuerdo en dos puntos fundamentales: Su rechazo y reprobación de la violencia y el convencimiento de que el diálogo, el encuentro, es el instrumento para superar cualquier situación de conflicto.

Tal y como explica Xabier, "hay que hablar, y ese diálogo tenemos que convertirlo en un hecho habitual, pa-

**"ERITZI
DESBERDINAK
ALDE BATETARA UTZI ETA
ULERTU BEHARRA DAUKAGU"**

GESTO

Gesto por la Paz Kordinadora 1986ean jaio zen, iharduera aman-komuna zuten dozena erdi taldek bat egin zutenean. Gure herriak jasaten duen bortizkeriaren ondorioz pertsonaren bat hiltzen zen guztietan kon-tzentrazio isil bat ("bakearen aldeko keinua") burutzen zuten talde horiek, orduarte bakoitzak bere aldetik. Biktima eta eragilea zein den ez dute begiratzen ekintza hauek egiterakoan.

Taldeon helburu nagusia gizarteak bortizkeria etorkizuna eraikitzeke modutzat hartzearen aurkako protesta adierazteko bidea eskaintzea zen. Gaur egun kordinadora herri, auzo, ikastetxe eta lantokitako 156 taldek osatzen dute.

ra así, en el día a día, avanzar hacia algo que se acerque a la paz".

PROTAGONISTAS, TODOS

También coinciden Xabier Askasibar y Nekane Eguzkitza en que el protagonismo de la pacificación lo tiene que tener, fundamentalmente, el conjunto de la sociedad vasca, aunque eso no es para Elkarrri incompatible, ni mucho menos, con la sintonía y acercamiento a otros procesos de paz de pueblos de nuestro entorno. Elkarrri entiende que el conflicto vasco puede aprovechar esta experiencia internacional, especialmente la europea, para iniciar un proceso propio de paz. "La sociedad vasca y los movimientos sociales han dado los pasos necesarios para situar el conflicto vasco en la línea de salida de un proceso de paz. Ha sido un paso vital, pero para seguir avanzando necesitamos ayuda", explica este miembro de Elkarrri.

Gesto, sin embargo, considera que a la sociedad vasca le queda mucho para llegar a una cultura de la no violencia, de la tolerancia y del respeto al otro. "Mucha gente funciona todavía en base a bandos. Existe una doble moral que hay que erradicar", denuncia Xabier.

HOY COMPLICADO

Al hacer una valoración del momento que vivimos, Nekane Eguzkitza reconoce que todavía está marcado por hechos como el secuestro del empresario José María Aldaia, las contramanifestaciones o la "guerra su-

ELKARRI

Elkarri 1993an eratu zen, Euskal Herriak jasaten duen gatazka egoerari buruzko analisi berri eta global moduan; bestalde, dis-tentsiora iristeko edo egoera gaintzeko aurrerapidean orduan blokeek proposamen berriak egiteko erakutsi duten gaitasun ezari erantzun nahi zion. Elkarriko kideen ustez gatazka gaintzi daiteke gizarteak blokeen indar arrazoiak mugitzen asmatzen badiu.

Elkarrrik inongo talde politiko edo ideologikorekiko dependenziarik ez du eta bere baitan pentsakera eta alderdi desberdinetako lagunak biltzen ditu. Egun bere 2.500 kideen kuoten bidez dihardu lanean.

cia", "sin embargo, la nueva actitud ante el diálogo de muchos partidos, los acuerdos ELA-LAB, o la Conferencia de Paz organizada por Elkarrri, demuestran que hay elementos positivos cara a la resolución del conflicto", afirma.

El militante de Gesto, por su parte, se muestra preocupado por las últimas actuaciones del llamado MLNV, "que en un intento de no perder el protagonismo que siempre ha tenido en la calle están protagonizando una campaña de contramanifestaciones en torno al secuestro de Aldaia, llegando en muchos casos al enfrentamiento", denuncia.

Tampoco se libran de sus críticas los partidos políticos que, en su opinión, "han usado en numerosas ocasiones el tema de la violencia de manera partidista, electoralista e irresponsable".

CONOCERSE Y RESPETARSE

No podíamos dejar de plantear a estos dos militantes pacifistas el tema de las relaciones entre los distintos grupos que componen el llamado movimiento pacifista vasco. En este

sentido y aún reconociendo que los grupos pacifistas reproducen en parte la situación de conflicto que vive Euskadi, Askasibar considera que los encuentros realizados han ayudado a conocerse y respetarse más, "a la vez que han revitalizado el diálogo como valor fundamental, al demostrar que grupos tan diferentes, con análisis y estrategias tan distintos podíamos sentarnos y hablar", dice "Lógicamente, apunta Nekane, persisten diferencias, pero todos sabemos que estamos abocados a un entendimiento común, y la vía es el diálogo"

EL FIN DEL TUNEL

¿Para cuándo el fin de la violencia? A pesar de lo complicado de la respuesta era una pregunta que no nos podíamos resistir a hacer. Con un optimismo realista, Xabier asegura que no es bueno dar fechas que lo único que consiguen es crear desilusión si no se hacen realidad, aunque se mostró convencido de que "aunque a veces no lo parezca, vamos avanzando hacia la paz, paso a paso y de forma inexorable".

Una opinión que comparte Nekane. "Se están sentando las bases para que, a corto plazo, se observen logros importantes para resolver el conflicto. No puede haber marcha atrás", concluye.

TRABAJAR SIN DESCANSO

De momento, mientras ese día llega, Elkarrri, continuará con su campaña de Contrato de Voluntades, que intenta establecer unos mínimos con los que comenzar a dialogar. Además, proseguirá los contactos y encuentros con el resto de organizaciones pacifistas, sin olvidar, tampoco su objetivo de lograr una mediación internacional de peso para el conflicto vasco.

"Gesto, por su parte, -nos explica este militante- se centrará en seguir ofreciendo cauces de reivindicación de la libertad para José María Aldaia; exigirá la aplicación del artículo 60 y el final de la política de alejamiento de los presos; realizará una unidad didáctica en torno a la tolerancia; trabajará en proyectos de apoyo a las víctimas del terrorismo; y seguirá concienciando a la sociedad de lo injustificable del uso de la violencia y de su necesaria respuesta pacífica"

En definitiva, estos dos pacifistas, junto a otros muchos más en toda Euskadi, seguirán contribuyendo, día a día y paso a paso, a la construcción de una paz para todos. Demostrarán que la paz no es una utopía.

N. Ispizua

**"BAKERANTZ
GOAZ PAUSOZ-
PAUSO, ATZERATZERIK EZ
DAGOEN BIDEAN"**

Repartamos... pero TODOS

***** M. PAGAURTUNDUA *****

Ya ni del zodiaco podemos fiarnos. Octubre, el mes libra, caracterizado por la búsqueda de la justicia y el equilibrio... nos ha salido bien rana. Y los más ranas, precisamente, los jueces, los responsables de impartir justicia.

Empezamos el recorrido por la movida de las togas con el juez Moreiras, que anunció la detención de Mario Conde para pocas horas después, y ante la estupefacción general, dejarle en libertad. Luego nos enteramos que a ese mismo juez le va también lo de conceder indultos. Que sólo esté facultado para ello el gobierno es un pequeño detalle sin importancia que se le suele pasar por alto.

Tampoco ha andado precisamente oportuno el fiscal jefe de la audiencia de Navarra al justificar o explicar algunas agresiones sexuales: "Las chicas se suben al coche del primer desconocido" o "visten unas ropas que hacen más difícil contenerse" son algunas de sus argumentaciones. Vamos, que la culpa es de las víctimas, que si en vez de ir a bailar fueran al rosario o a la novena, otro gallo les cantarían.

Para rematar el cúmulo de despropósitos a los que ya nos empieza a acostumbrar el tercer poder, no ha faltado, tampoco, el tener que desayunarnos con el notición de que la falta de amor entre la pareja no es motivo de divorcio. Alucinante.

El gran debate de este mes, sin duda, ha sido el del reparto del trabajo. Una vez diagnosticado que el paro es el primer problema que tiene la sociedad vasca, hay que empezar a buscar soluciones, y en esa búsqueda surge el tema del reparto del trabajo o, lo que es lo mismo, el establecimiento de fórmulas para que, trabajando menos cada uno, trabajemos todos. Y va Jauregui, y nos monta unas macrojornadas en Bilbao para hablar del tema.

Desde un punto de vista sindical creemos necesario empezar a abordar seriamente este tema, pero consideramos igualmente que hay que abordar y solucionar previamente otros, como son los altos niveles de trabajo sumergido o de fraude fiscal existentes y la masiva realización de horas extras. De lo contrario estaremos hablando del reparto de la pobreza, se sacrificarán los de siempre, la clase trabajadora, mientras los otros se frotarán las manos encantados. Mientras a ellos no les metan la mano a los bolsillos...

En estrecha relación con todo el debate del empleo se encuentra el anuncio del gobierno vasco de crear un servicio vasco de colocación. Una iniciativa que hemos criticado desde ELA por entender que el problema del paro no puede abordarse en el País Vasco de una manera seria mientras sigamos sin transferencias en esta materia.



Por cierto, y al hilo de todo lo anterior. O son imaginaciones mías o el consejero de Trabajo, Ramón Jáuregui, sale en los medios de comunicación casi tanto como Julen Guerrero...

Seguimos sin abandonar el INEM. En este caso para informarles de que en Gasteiz un parado ha perdido un mes de subsidio por realizar los trámites en euskera. Menos mal que éste es un país bilingüe y que todo ciudadano tiene derecho a dirigirse a la administración en cualquiera de las dos lenguas oficiales de la CAPV, que si no...

De falta de sensibilidad y de respeto a derechos bastante elementales, algunos andan sobrados. Ese es el caso de la editorial "Arte y Cemento", que ha despedido a una trabajadora que solicitó una reducción de jornada para el cuidado de su hija, derecho que se contempla en el artículo 37.5 del E.T. Este es sólo un episodio más, quizás el más negro, del largo cúmulo de despropósitos que conforman la historia laboral de esta empresa, tal y como se puede ver en el reporte realizado al efecto en este mismo

Landeia. Se da la circunstancia, además, de que esta editorial fue comprada hace un par de años por un importante grupo multimedia de Holanda, país caracterizado por su sensibilidad hacia los derechos de la mujer trabajadora. En resumen, esta multinacional se viene al País Vasco a hacer dumping social. Así de claro. Y ello es posible gracias a la nula organización de los trabajadores de esta empresa que, casualmente, iba a celebrar sus primeras elecciones sindicales. ¿Adivinan quién era la cabeza de lista por ELA? Bingo.

Antes apuntábamos la necesidad de redistribución de la riqueza existente y la importancia que tenía en este campo la lucha contra el fraude fiscal. Pues bien, la Hacienda vizcaína, consecuente con lo anterior, ha decidido rebajar el impuesto de sociedades a las empresas. No entiendo por qué se han mosqueado los sindicatos. Suena muy lógico que a los empresarios, que pasan de declarar el IRPF, les bajen el impuesto de sociedades, a ver si se animan a pagar algo.

Y terminamos la crónica de este mes de octubre con un apunte acerca del referéndum de autodeterminación celebrado en la provincia francófona de Québec. El 49,4% de la sociedad quebecois se mostró partidaria de la plena soberanía de su país, frente a un 50,6% que apostó por el mantenimiento de la unidad con Canadá. Al margen del resultado, que deberá hacer reflexionar a muchos, este referéndum demuestra que en una verdadera democracia es posible hablar de todo si los ciudadanos así lo quieren.

“
Demokrazia
batetan gai taburik
ez du egon behar

MUNDO

REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Desde muchos puntos de vista se llega a la conclusión de que estamos ya en el momento histórico de abordar una reducción importante del tiempo de trabajo. Se discuten la forma y las razones predominantes. Los opositores a la reducción pertenecen al mismo grupo social de quienes se oponían a principio de siglo a la jornada de ocho horas, y se muestran contrarios a la medida por las mismas razones de aquellos. El primer ministro de Suecia, Ingvar Carlsson, ha sido explícito y claro: "La reducción del tiempo de trabajo no debe introducirse como reparto del trabajo disponible, sino que la ofensiva por la reducción debe tener como finalidad mejorar la calidad de vida".

MENDE AMAIERAKO LOTSA

Mendea amaitzeaz dagoela, langabezia tasa onartezina daukagu, eta horren ondorioz, gizarte kontzientziarentzako lokamuts bihurtu behar luketen pobre eta baztertu kopurutan gabiltza. Azken hileotako gobernu eta estatuburu bilerak direla eta, sindikatuok hartu beharko lirakekeen *premiatzko erabakiak* aurkeztu ditugu. Lau ezinbestekoak dira, eta beste batzuk beharrezkoak:

- Herri aberatsen arteko politika koordinatuak, enplegua sortzeko gauza izango den ekonomi hazkunde handi eta jarraitua bultzatzearen.
- Herri atzeratuen kanpo-zorra murriztea, baliabideak hazkunde eta gizarte aurrerapidean erabil ahal ditzaitezen, langabeziari aurre egiteko.
- Finantza merkatuak berreratzea monetetikiko espekulazioa mozteko, horrela mundu guztiko ekonomiaren gan duten eragin kaltegarriak desagertarazteko.
- Benetan hausnartu behar da mundu mailako merkatal harremanetan klasula soziala sartzeko aukera, baina ez babeskariarako tresna legez; aitzitik, gizarte aurrerapide eta garpenerako bitartekoa izan daiteke. Esplotazio modurik latzenak ekidingo lirakeke: haur lana, lan behartua, gizakientzako baldintza onartezinetan



egiten dena edo eta bereizkerian oinarritutakoa.

Sistema beraren mekanikan dagoen zenbait joerari buelta eman behar zaio: mugarik gabeko lehika lankidetzari utzi behar dio tokia; espekulaziozko moneta negozioren gainetik ipini behar da inbertsio produktiboa... Eta finantza erakunde haundietan berregituraketa sakonak burutu behar dira, 50 urteotako ibilbidean jokatutako antisozial nabarmena izan baitute.

BRASIL, PARADIGMA DE LA DESIGUALDAD

El 1% más rico posee el 14% de la renta del país. El 90% más pobre sólo posee el 12%. 65 millones de brasileños son pobres, y 34 millones viven en una pobreza extrema. El 52% de los trabajadores gana menos de dos salarios mínimos por mes.

Frente a estos datos, encontramos otros: El 70% de lo recaudado en impuestos automáticos realizados sobre los salarios de los trabajadores. Un 20% tiene su origen en los impuestos a empresas industriales, comerciales y profesionales liberales. Únicamente un 10% proviene del mercado financiero (actividades bursátiles y transacciones financieras).

PODERES INCONTROLADOS

Los grandes cambios científicos y tecnológicos de los últimos veinte años sometidos, en su aplicación a las tesis ultraliberales han llevado a la creación de enormes entramados económicos de ámbito mundial. De economías organizadas a partir de capitalismo de ámbito estatal se está pasando a una mundialización independiente de los estados. Se configuran dos grandes poderes económicos: Primero es el de las finanzas. En relación con este nuevo poder, el secretario general de las Naciones Unidas decía recientemente: "La realidad de su poder mundial escapa ampliamente a los estados: la globalización implica la emergencia de nuevos poderes".

El segundo gran poder se configura en los procesos de concentración de los medios de comunicación que influyen en las costumbres, en las ideas y los comportamientos.

Los dos poderes se evaden cada vez más de todo control: la abdicación política es casi total. La situación y los riesgos políticos, culturales, económicos y sociales que comporta reclama mecanismos de control a gritos y con urgencia.

Iturriaga



HUMOREA

El INEM le quita a un trabajador un mes de subsidio por tramitarlo en euskera



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Ikastolaren auzia

Orain dela bi urte ikastolek sare pribatuan geratu edo sare publikora pasatzea erabaki behar izan zutenean, gure ikastolako guraso asanbladak (Lauro, hain zuzen) sare pribatuan jarraitzea erabaki zuen. Bi urte hauetan, eta azken lan hitzarmena Preco-ren bitartekaritzari esker sinatu bazen ere, aurtengoaren berririk ez dugu eta denbora aurrera dihoan eran nekez deritzogu sinatuko denik mahai negoziatzailea eratu ez denean.

Hezkuntza departamenduaren menpe dauden Irakaskuntzako beste sektore gehienek ber lan hitzarmenak sinatuak dituzte. Ikastola pribatueta eta gure gestio autonomia aldarrikatzen dugun gunetan, berriz, ez dago inolako akordioarik.

Ikastolek talde bat osatzen dugula argi dago, baina ez ote du ikastola bakoitzak behar adina autonomia bere barne negoziaketak burutzeko?

Ikastoletako langileok duintasunez lanean jarraitu dezagun gure lan baldintzak arautuko dituen lan hitzarmena behar dugu.

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: **Landeia, Cartas de los lectores / Irakurleak mintzo. Barrainkua 15, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio os pedimos que las cartas no excedan de las veinte líneas.**

Hezkuntza Sailak 1995eko aurrekontuetan ikastetxe kontzertatueta %3,5eko igoera aplikatu du kontzeptu guztietan. Beraz, ordainketa ordezkatuaren bidez langileentzat iristen den dirutzan igoera aplikatuta dator, baina langileok ez dugu inolako igoerarik jasotzen. Ikastolak eman beharreko diru osagarrian, ordainketa ordezkatuaren bidez jasotzen dugun igoera portzentuala berdinean gutxitzen digu gure soldatak ez direla aldatu argudiatuz, 1994ko lan hitzarmenarekin jarraitzen bait dugu.

Ordainketa ordezkatuaren bidez jasotzen dugun %3,5eko igoera geuretzat nahi dugu.

Onartezina da sare pribatuan geratu diren ikastoletan aurrirakosten zen egoera ekonomikoa larria langileen kontura, hauen lan baldintzak murriztuz, konpondu nahi izatea.

Lauro ikastolako langileak (Bilbo)

Al señor Pérez Calleja

En primer lugar, es injusta la crítica realizada a los acuerdos sobre el futuro de Astilleros (Aesa). Nos parece también de pésimo gusto afirmar, ante la terrible desindustrialización que sufre la Margen Izquierda, que la aristocracia ya no vive en la Margen Derecha, sino al otro lado de la Ría.

Vd. afirma también que los trabajadores no presentan condiciones sociolaborales homogéneas. No hace falta ser muy listo para afirmarlo. Si no, que nos lo pregunten a nosotros, jóvenes: 50% de paro, precariedad, etc. Pero la solución no consiste en empobrecer a los que puedan estar 'mejor' (entrecomillado porque, insistentes, su situación dista mucho de ser aristocrática). La solución deberá pasar por redistribuir mejor la riqueza,

atajar el enorme fraude fiscal, y no dilapidar esas ingentes cantidades de dinero en aplicar una política monetaria neoliberal que tanto le gusta, Sr. Pérez de Calleja.

Asegura que la empresa pública no funciona porque no es de nadie. ¿Cuánto nos ha costado el hundimiento de Banesto o KIO por sus propios gestores privados? Su discurso está lleno de trampas ideológicas y apriorismos.

La situación sociolaboral está muy complicada, especialmente para los jóvenes. Se abre ante nosotros un escenario nuevo, diferente, que nos obligará (nos está obligando ya) a aportar nuevas soluciones, imaginación, y cambiar algunas cosas. Pero lo que sí tenemos muy claro es dónde estamos, a qué lado de la barrera. Y las ideas que usted defiende no suponen una solución global para nuestra situación como jóvenes trabajadores.

Su neoliberalismo defiende el 'sálvese quien pueda', que cada uno se busque la vida y así los más fuertes sobrevivirán. Eso no es solución, ni justa ni solidaria.

ELA-Gazteak (Bilbao)



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ **"MI META ES VIVIR SIN ODIIO"**

Jon Ruiz Sagarna, ertzaina quemado con un cóctel molotov en Renteria.

✓ **"KEZKATZEN NAU EUSKARARIK EZ DUEN HERRITAR JENDEAK ZE ARRETA FALTA ERABATEKOA DUEN EUSKARAREN MUNDUAREKIKO"**

Anjel Lertxundi, idazlea.

✓ **"POR LA PAZ MERECE LA PENA CORRER CUALQUIER RIESGO. HAN SIDO MUCHOS AÑOS DE VIOLENCIA Y LAGRIMAS"**

Albert Reynolds, ex primer ministro de Irlanda.

✓ **"EUSKAL GIZARTEAN INTOLERANTZIA MAILA IZUGARRIA DUGU"**

Xabier Markiegi, Arartekoa.

✓ **"NO EXISTE DEMOCRACIA SIN CONCIENCIA NACIONAL"**

Alain Toruraine, sociólogo.

✓ **"LANGABEZIA %24AN DUGUN BITARTEKAN EZ DAGO KONPETITIBOAK GARENIK ESATERIK"**

Juan María Uzkudun, Copreci-ko gerentea.

✓ **"¿QUEREMOS LA PAZ COMO NECESITA EL PUEBLO AL QUE REPRESENTAMOS O UTILIZAMOS LA PAZ COMO ARMA POLITICA?"**

Nicolás Redondo Terreros, sec. gral del PSE-EE de Bizkaia.

✓ **"GUTARIKO EDONORENA IZAN ZITEKEEN DUELA HAMAR URTE BIDASOAN AGERTU ZEN HILOTZA"**

Aingeru Epaltza, idazlea (Mikel Zabaltzaren erahilketaz).

✓ **"LA GUERRA EQUILIBRA EL PRESUPUESTO DE LOS PAISES RICOS"**

Radomir Antic, entrenador de futbol.

✓ **"ZABALTZA KASUAN GOARDIA ZIBILAREN ETA HILTZAILE ETA BAHITZAILEEN LAGUNEN BERTSIOEN ARTEAN AUKERATU BEHAR DA"**

Jose Barrionuevo, espainiar diputatua.

✓ **"NO HAN PODIDO ADMITIR QUE LA SELECCION ESPAÑOLA SEA MAS FLOJA QUE LA VASCA"**

Juan Idarreta, seleccionador vasco de sambo.

✓ **"LO UNICO UTIL Y NECESARIO ES LA REVOLUCION"**

José Luis Aranguren, filósofo.

La ITF, Organización Internacional del Transporte, que representa a más de 5 millones de miembros de 400 sindicatos -entre ellos ELA- en más de 100 países, fue fundada hace 99 años. Uno de sus principales objetivos, en la actualidad, es lograr que los armadores de buques de banderas de conveniencia firmen un convenio estándar que garantice unas relaciones laborales y normas de seguridad mínimas. Para comprender la importancia de la actuación de la ITF, reseñar simplemente un dato: prácticamente toda la flota del estado español está bajo bandera de conveniencia. Esteban Pereda, miembro de la Federación del Transporte de ELA, es inspector de la ITF en Euskadi. El nos explica, a continuación, en qué consiste su trabajo.



ESTEBAN PEREDA, INSPECTOR DE ELA-ITF TRATA DE GARANTIZAR UNAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DIGNAS EN LOS BUQUES DE BANDERA DE CONVENIENCIA QUE LLEGAN A NUESTROS PUERTOS

MARINOS ENTRE PIRATAS

-¿Qué es la ITF y cuáles son sus funciones?

-Para entender mejor la importancia de la ITF habría que explicar qué son las banderas de conveniencia. Muchos armadores, fundamentalmente por razones de costo, eligen dar a su barco una nacionalidad falsa. Barcos que enarbolan la bandera de países como Panamá, Liberia, Las Bahamas o Vanuatu, por poner sólo algún ejemplo, no tienen conexión real con esos países. Los países Bdc (Banderas de conveniencia) no hacen cumplir las normas sociales mínimas o los derechos sindicales de los marineros, por eso, como las reglas que se aplican a bordo son las vigentes en el país de registro, muchos armadores deciden tener sus barcos bajo banderas de conveniencia.

No es casualidad, por tanto, que muchos marinos que trabajan en buques Bdc reciban sueldos sorprendentemente bajos, vivan a bordo en ínfimas condiciones, carez-

can de permisos para ir a tierra, no tengan una atención médica adecuada...En los peores casos, los marineros son prácticamente prisioneros del barco, incapaces de llegar



Esteban Pereda, inspector de ITF-ELA.

a ganar lo que la compañía les pide para ser repatriados a su país de origen.

Aquí es donde nosotros entramos en acción. La ITF entiende que en estos barcos se deben aplicar unas normas mínimas y dicta un número detallado de condiciones de trabajo así como un nivel de salarios para los barcos.

-¿En qué consiste tu trabajo como único inspector ITF en Euskadi?

-Nuestro trabajo consiste en visitar los barcos de bandera de conveniencia sin acuerdos aceptables con la ITF e intentar negociar esos acuerdos con el propietario o capitán; comprobar que los barcos con convenio lo respetan, y si es necesario emprender acción legal o industrial para asegurarse que los marineros reciben los atrasos; hablar con los marineros sobre sus problemas, dar consejo y ayuda siempre que sea posible; proporcionar ayuda de emergencia (comida,

agua, alojamiento) para los marinos que estén en huelga o han sido abordados por la naviera; servir de enlace con las autoridades para asegurarse que un barco está en condiciones de navegar y que cumple las mínimas condiciones de seguridad y salud laboral...

Los inspectores no tenemos una varita mágica y no siempre podemos ayudar a las tripulaciones. Por eso, no todos los barcos con bandera de conveniencia del mundo están cubiertos con un acuerdo aceptable ITF y no todas las navieras están pagando lo que prometen, porque las dobles contabilidades son bastante usuales, pero en ello estamos.

Como es fácil de imaginar, la coordinación de los inspectores de la ITF, vía Londres, es fundamental para la realización de nuestro trabajo.

PEGADOS A LA REALIDAD

-¿Qué métodos utiliza la ITF para conseguir ayudar a los marinos con algún tipo de problema?

-Hay variedad de métodos y estrategias, que van desde el boicot de los trabajadores portuarios contra un buque hasta los trámites de arrestos legales a través de los tribunales marítimos. Los diferentes sistemas legales en los distintos puertos hace imposible decir cuáles son las mejores medidas a tomar.

Lo que es importante que todo el mundo sepa es que lo primero que tiene que hacer un marino en apuros es ponerse en contacto con la ITF o con sus inspectores repartidos por todo el mundo. Es Euskadi tienen que ponerse en contacto con ELA.

Hay que tener en cuenta, por ejemplo, que el derecho de huelga en muchos países no existe. Y en los que existe debe realizarse en puerto, ya que una vez en alta mar la mayoría de las huelgas son consideradas motines

-¿Cuáles son los armadores más "piratas", según la ITF?

-La ITF tiene listas negras de aquellos armadores que acostumbran a tener a sus trabajadores sin unas condiciones laborales dignas, por lo que a sus barcos se les hace un seguimiento especial por todos los puertos del mundo.

Sin duda, los armadores que crean más problemas son los griegos.

J. Jayo



¡PUTOS RUSOS!

La última y seguramente más sonada actuación de Esteban Pereda como inspector de la ITF tuvo lugar el pasado mes en el Puerto de Santurtzi. Diecisiete marinos rusos y ucranianos del buque Pierros, que transportaba un cargamento de bobinas para empresas vascas, se declararon en huelga ante el reiterado incumplimiento por parte del capitán del convenio estándar de la ITF que habían firmado meses atrás en Dinamarca. En concreto, estos trabajadores reclamaban cerca de 30 millones de pesetas en concepto de salarios así como billetes de avión para regresar a sus casas.

El caso, ya de por sí complicado, corrió el riesgo de convertirse en una verdadera batalla -no se si campal o naval- cuando los armadores griegos enviaron una nueva tripulación al buque, y el capitán prohibió el acceso a los comedores de los trabajadores huelguistas, despedidos tras su "motín".

Visité el barco con Esteban un día después de la llegada a bordo de la nueva tripulación griega. Bajo un sol de justicia, en el muelle, representantes de la consignataria intentaban presionar al inspector de ITF-ELA para que convenciera a los trabajadores de lo "inútil" de su actitud y pudiera realizarse la descarga. La policía, por su parte, parecía dispuesta a intervenir en cuanto se les requiriera para "desalojar a los huelguistas".

Los trabajadores nos observaban desde el barco, sin saber muy bien a qué atenerse. Su capitán les había explicado "claramente" la situación: "Grecia es miembro de la UE y vosotros sois solo unos putos rusos que no importais a nadie".

Finalmente subimos al barco. Allí encontramos a 17 hombres, entre 20 y 50 años, marinos de carrera la mayo-

ría. Dos de los más jóvenes, los que se desenvolvían mejor en inglés, llevaban la voz cantante: me explicaron que llevaban entre 5 y 7 meses sin cobrar; que tras salir de Dinamarca el capitán griego rompió los acuerdos ITF que acababan de firmar; que el barco fue fumigado con gas fosgían, con la tripulación a bordo, y que, a pesar de que varios marinos cayeron enfermos, el capitán se negó a solicitar asistencia médica para ellos...

Nos enseñaron su comedor, con una nevera vacía, una cafetera del siglo pasado y un pan durísimo, lo único que les quedaba tras la decisión del capitán de no darles de comer ni beber. También nos relataron la situación de alta tensión vivida el día anterior, cuando el capitán dio orden a la nueva tripulación de abrir la compuertas de las bodegas para descargar el barco a pesar de que los marinos rusos y ucranianos estaban encima de ellas, y que una caída hubiera podido suponer la muerte de cualquiera de ellos.

Tras permanecer toda la mañana en el buque, estudiando las condiciones de un posible acuerdo con los representantes de los armadores, desembarcamos, no sin antes ser testigos directos de algo más que agresiones verbales de la tripulación griega traída para romper la huelga ...y algo más.

Varios días después se alcanzó un acuerdo, aunque serán los tribunales daneses los que establecerán finalmente la cuantía que cobrarán estos tabajadores, ya en sus casas. "El motín del Pierros" tuvo final feliz.

Tras esta experiencia, tengo muy claro que si fuera marino me sentiría más tranquila sabiendo que hay gente como Esteban por todos los puertos del mundo, dispuesta a defender con todos los medios a su alcance mis derechos, o incluso mi vida.



LABUR

✓ CALENDARIOS LABORALES PARA 1996

En el Boletín Oficial de Navarra de 9-X-95 y en el del País Vasco de 13-X-95 se han publicado los calendarios laborales para el año 1996 de Navarra y de la CAPV, respectivamente. Las fiestas comunes son las de 1 y 6 de enero (Año Nuevo y Reyes), 4, 5 y 8 de abril (jueves y viernes santos, y lunes de Pascua), 1 de mayo (Fiesta del Trabajo), 15 de agosto (fiesta de la Asunción), 12 de octubre (fiesta del Pilar), 1 de noviembre (Todos los Santos), y 6 y 25 de diciembre (Constitución y Navidad).

Como festivos no coincidentes, en Navarra se ha optado por declarar fiesta el 19 de marzo (San José), y en la CAPV el 25 de julio (Santiago).

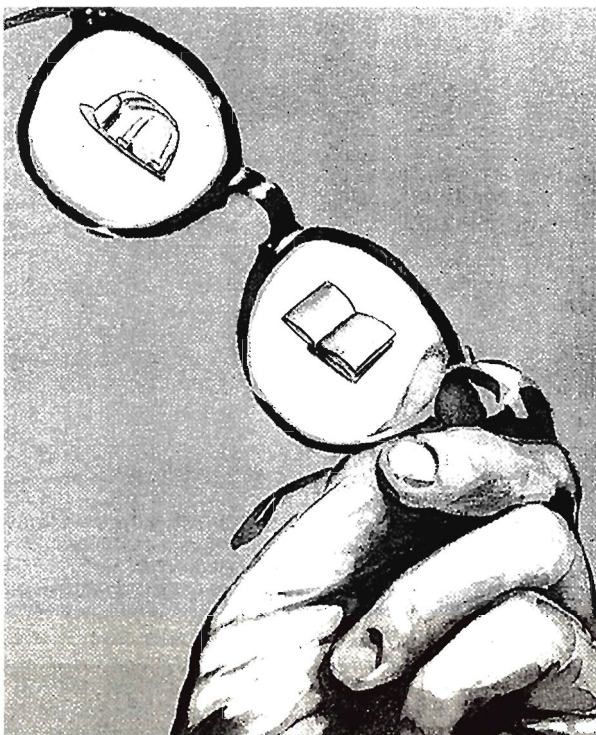
Como fiesta local, en Navarra es festivo el 3 de diciembre (San Francisco Javier); mientras que en la CAPV falta que sea fijada por los Delegados Territoriales; en Gipuzkoa y Bizkaia, como es tradicional, se presume que se elija como festivo el 31 de julio (San Ignacio), y en Araba la fiesta del día 28 de abril (San Prudencio) podrá ser trasladada al lunes 29, según facultad reconocida en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. La segunda festividad local se fija para cada localidad a propuesta del ayuntamiento respectivo.

✓ SERVICIOS MINIMOS EN HUELGAS GENERALES

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso del Gobierno Vasco frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la CAPV que declaró la ilegalidad de varios apartados del Decreto de servicios mínimos declarados para la huelga del 14-XII-1988, por falta de motivación e imprecisión en las medidas.

El Gobierno Vasco alegaba que en el caso de huelgas generales es imposible el grado de detalle y precisión que cabe en el establecimiento de servicios mínimos en huelgas de sector o empresa. Pero el Tribunal Supremo no acepta dicha tesis. La Administración tiene la carga y fórmulas a su alcance para regular los servicios mínimos conforme a los criterios establecidos en la doctrina del Tribunal Constitucional, sin que haya razón para que el trabajador, titular del derecho fundamental de huelga, al enjuiciar la intervención de la Administración "deba tener que soportar una limitación de su derecho menos condicionada, o sin un elemento de contraste preciso, para ponderar la justificación".

LANBIDE HEZIKETA ESKUBIDEAREN GARAPENA



da, "lanordu garaian eta diru kopuru doi batez ordaindutakoa" behar duen lizentzia baten bidez. Konbenio berorren arabera, eskakizuna gauzatzeko modua estatu bakoitzaren aukeran dago: legearen bidez, hitzarmen kolektiboaren bidez, arbitraio erabakien bidez edo beste edozein modu, estatuan-estatuko praktikarekin bat datorkeen bidez.

Estadu espainiarrean eskakizun hori gauzatzeko bidezkat onartzen da hitzarmen kolektibo, eta Euskal Autonomia Elkarteari dagokionean, berri, izenpetu eta argitara berri den Lanbide Heziketa Iraunkorri buruzko Hitzarmen Kolektibo dator, bere helburua bidean zapuzturik geratzen ez bada behintzat.

INDAR OROKORREKO HITZARMENA

Euskal Autonomia Elkartearen 25eko Aldizkari Ofizialean argitara eman da Lanbide Heziketa Iraunkorri buruzko Hitzarmen Interprofesionala. Langilearen heziketa eskubidearen ikuspegitik begiratuta urrats garrantzizkoa da inola ere. Langile Estatutuaren 4.2 artikulua aldarrikatu egiten du langilearen lanbide-heziketa eskubidea lantegian; era berean 23. artikuluan eskubide horren zehaztapen batzuk ezartzen dira: langileak eskubidea du esamintara joan ahal izateko beharrezko baimenez ballatzeko, baita laneko txanda aukeratzeko, titulu bat lortzeko ikasketak burutzen ari baldin bada; eta eskubidea du baita laneko jornada egokitu diezaioten lanbide heziketako kurtsoetara joan ahal izateko moduan. Eskubide hauen erabilpeneko baldintzak, alabaina, "hitzarmen kolektiboetan itunduko dira" adierazten da legean. Hitzarmen kolektibo ezetan, beraz, eta berarekin batera lanbide heziketa finantzatzeko diru baliabideak bideratu faltan, heziketa eskubidea hitz hutsa gerta daiteke.

OIT-KO KONBENIOAREN ESKAKIZUNA

Lanbide heziketaren eskubideak ez du zertan langilearen bizkarretik gauzatu izan behar; langilearen bizkarretik gabe, OITeko 140. Konbenioaren estatuak eskakizuna da lanbide heziketa bideratzea "ikasketetarako ordaindutako lizentzia" bidez, hau

Aldizkari ofizialean argitaratzearekin bat, euskal hitzarmenak indar orokorra izateko ibilbidea agortu eta burutu du, Langile Estatutuaren Legearen arabera. Esan nahi baita hitzarmen hori lege bilakatzen dela Euskal Autonomia Elkartearen eremuan, eta aplikagarri bihurtzen dela zuzen-zuzenean enpresa eta sail denetan, hitzarmenaren hedapen maila interprofesionala izanik. Areago oraindik: hitzarmen estatutarioaren izaera duenez gero, Euskal Autonomia Elkartearen ez da aplikagarri beste ezein hitzarmen lanbide heziketari buruzkorik, hitzarmen batek besteari lekua eragozten diolako.

Orain arte gai zehatz bati buruzko profesionalarte mailako bigarren hitzarmena da Euskal Autonomia Elkartearen. Lehenengoa, "Gatazkak Erabakitze Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederakundearteko Akordioak" delako hitzarmena izan zen, PRECO bezela ezagunagoa. Ala ere, bigarren honek ba du berritasun bat, alegia: estatu mailan lehendik dagoen hitzarmen bati nagusitzen zaiola, Langile Estatutuaren 84. artikulua erredakzio berriaren gaitasunaren adierazgarri.

J. B. Harriola

CONSULTORIO JURIDICO



■ REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

(ART. 35 Y 36 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen *sobre* la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

✓ Exigibilidad

La prestación de trabajo en horas extraordinarias es *voluntaria*. La negativa del trabajador a realizar horas extras no constituye causa de despido.

El trabajador únicamente está obligado a la prestación de trabajo en horas extras:

- cuando su realización se haya pactado en acuerdo individual o Convenio Colectivo, dentro de los límites legales;
- cuando se trata de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

✓ Límites

El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año. Es nulo cualquier pacto de realización que lo exceda. En relación a dicho límite, se dan tres salvedades:

- 1.- No se computan las horas extras que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- 2.- No se tiene en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo, las horas extras trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3.- Para los trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo de horas extras se reduce en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

✓ Prohibiciones

Se prohíbe la realización de horas:

- a) a los trabajadores menores de 18 años;
- b) a los trabajadores nocturnos; se considera tal a aquél que realice normalmente en período nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana) una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, o se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

✓ Retribución

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo individual, se puede optar entre:

- abonar las horas extras en la cuantía que se fije —que en ningún caso puede ser inferior al valor de la hora ordinaria—. (Ha desaparecido el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo)
- compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto, se entenderá que las horas extras realizadas serán compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

✓ Registro

A efectos del cómputo de las horas extras, la empresa debe registrar la jornada

del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono del salario (antes de la reforma se debía totalizar semanalmente), entregando copia del resumen al trabajador.

La empresa debe además informar mensualmente de las horas extras realizadas a los representantes de los trabajadores, entregándoles copia de dichos resúmenes.

La exigencia de registro es fundamental, no sólo para el control de las horas extras, sino como prueba de la realización de las mismas; prueba cuya carga corresponde al trabajador, a la hora de reclamar el abono de las mismas.

■ INTERÉS POR MORA EN EL PAGO DEL SALARIO

En el servicio jurídico han recibido una consulta relativa a si, cuando el art. 29.3 del Estatuto establece que "el interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado", se trata de un simple recargo del 10% o se trata de un 10 por 100 *anual*.

Aunque el precepto no lo advierte expresamente, es claro que se trata de un 10% de *interés anual*, tal como se deduce del propio término de "interés" utilizado, en vez del de recargo u otro semejante.

Así lo admite el Tribunal Supremo, en Sentencia de 9-2-90, (A. 887), según la cual, "el concepto de "interés" que utiliza el precitado artículo del Estatuto no es jurídicamente equiparable al de pena, multa o recargo, sino al de compensación indemnizatoria por la mora en el pago. Consecuentemente con ello, *su determinación habrá de hacerse en proporción al tiempo de demora*: a) ello es coherente con el concepto expresado de indemnización de perjuicios causados al acreedor, que acrecen en la medida en que aumenta la mora; y b) respecto del deudor la solución es equitativa, pues otra conclusión supondría primar a quien más se retrasa en el cumplimiento de sus obligaciones..."

El cálculo ha de hacerse, por tanto, en función del cómputo anual del interés, y en proporción al tiempo de demora. Según la misma sentencia, el tiempo de demora se inicia en la fecha del devengo del salario, y ha de computarse hasta la fecha de la sentencia (caso de reclamación vía judicial). Recordamos, por otra parte, que las cantidades reconocidas en sentencia devengan el interés legal del dinero más dos puntos, desde la fecha de la sentencia hasta el cumplimiento de la misma (art. 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

IG METALL OFRECE UN PACTO PARA CREAR EMPLEO

Klaus Zwickel, presidente del sindicato alemán IG Metall, ha propuesto un pacto para la creación de empleo durante el congreso anual, que ha tenido lugar entre los pasados días 30 de octubre y 3 de noviembre en Berlín, y al que ha asistido José Mari Larrañaga, secretario general de ELA-Metal.

El pacto implicaría compromisos para los trabajadores, la patronal y el estado: aumentos salariales equivalentes a la inflación, a cambio de la creación de 300.000 puestos de trabajo -100.000 en 1996- y un 5% más de puestos de aprendizaje, siempre que el gobierno no reduzca las prestaciones y ayudas sociales.



Determinados medios de comunicación se han apresurado a lanzar a los cuatro vientos la falacia de que el mayor sindicato europeo y del mundo, IG Metall, renuncia a incrementos salariales. En realidad, los sindicalistas alemanes han planteado un reto, con condiciones muy concretas, para toda la sociedad, sin renunciar a lo obtenido en la negociación colectiva para 1996.



ELA-K HEZIKETA IRAUNKORRERAKO DIRUA ESKATU DIO LAN MINISTROARI

EAeko lanbide heziketa iraunkorrerako akordioa gortutza hartzen ari da, Madrigo erakunde sindikal eta patronalek oztopoak jartzen badituzte ere. Forcem osatzen duten UGT, CC OO eta CEOEk ozenki adierazi dute eurek administratzen duten diruari ez diotela amore emango. Hemen gohiengoak Langile Estatutuko 84. artikulua arabera estatu mailako akordioaren pareko hitzarmenak itxi ditzakete, eta beraz, Forcemek biltzen dituen diruen zati bat -EAEko langileen kuotak- inoren baimenik eskatu gabe bideratu behar dira heziketa iraunkorrerako baliabideak akordioaren ondorioz sortzen diren erakundera.

Horixe Estatuko Aurrekontuetan islada dezala eskatu diote ELA, Euskadiko CC OO, LAB eta Confebasketik -UGTek ez du akordioa berretsi- Griñan ministroari joan den urrian luzatu dioten gutun baten bidez. Halaber, akordioaren arabera aldundiei ere orain arte arlo honetarako bideratu dituzten diruak erakunde beraren esku jartzea eskatu dute.

ELA REIVINDICA SU CONDICION DE SEGUNDO SINDICATO EN NAVARRA

ELA ha quedado en segundo lugar en las elecciones sindicales celebradas en Navarra. Esto ha llevado al sindicato a impugnar la constitución del Consejo Económico y Social (CES) de Navarra, que tuvo lugar el pasado 7 de noviembre, por el escamoteo de un representante por parte del Gobierno, "en una muestra más de la antidemocrática actitud de las instituciones navarras contra nuestro sindicato", ha manifestado José Mari Otaegi, responsable de ELA en la Comunidad foral.

En contra de sus propios datos, que daban 8 delegados más a ELA que a CC OO y, por tanto, el segundo lugar en cuanto a representatividad, el Gobierno navarro ha concedido arbitrariamente dos representantes a Comisiones y uno a ELA. Los sindicatos habían llegado al acuerdo de que el número de delegados de cada organización dos días antes de la constitución del CES determinaría el reparto de representantes; sin embargo, UGT y CC OO se descolgaron del acuerdo, y el Gobierno llevó a cabo el reparto de forma totalmente arbitraria.

"Esto demuestra -añadió Otaegi- que en Navarra aglunas personas todavía no tragan nuestra crecimiento al alza y que nos hayamos convertido en el segundo sindicato".

